

CEOE y sindicatos tienen hasta junio de 2012 para regular la mediación

Los convenios en negociación quedan fuera de la nueva flexibilidad laboral

Los empresarios que ya hayan iniciado consultas para no aplicar la subida salarial de su convenio o para modificar las condiciones laborales de sus trabajadores no podrán beneficiarse de la agilización de estos trámites como fija el decreto de reforma de la negociación colectiva. Además, CEOE y sindicatos tendrán un año para acordar nuevas reglas en la resolución extrajudicial de conflictos.



El ministro de Trabajo e Inmigración, Valeriano Gómez.. Los convenios en negociación quedan fuera de la nueva flexibilidad laboral

R. P. C. - Madrid - 14/06/2011

La reforma del sistema de negociación colectiva entró en vigor el pasado domingo tras el decreto aprobado el viernes en Consejo de Ministros y su publicación en el BOE del sábado. Sin embargo, la norma tiene excepciones y no todas las nuevas medidas son de aplicación inmediata. Para empezar, el nuevo texto legal establece que las normas relacionadas con la flexibilidad interna negociada serán de aplicación "a los periodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor de este decreto-ley el domingo, manteniéndose la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas". Esto significa que los empresarios que estén ya inmersos en negociaciones con sus empleados para no aplicar la subida salarial que recoja su convenio de referencia o para modificar sustancialmente sus condiciones laborales no podrán beneficiarse de las nuevas medidas para agilizar estos trámites salvo que así lo acuerden con los sindicatos.

Para hacer más dinámicas este tipo de negociaciones el decreto da la posibilidad a las partes de que, en caso de terminar el periodo de consultas de 15 días sin haber llegado a un acuerdo, se remitan a la comisión paritaria del convenio que, como novedad, tendrá siete días para emitir su veredicto. Si siguen en desacuerdo con dicha resolución podrán acudir a los servicios de mediación y arbitraje estipulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. En la actualidad, una de las quejas empresariales es que las negociaciones se "eternizan" en el seno de la comisión paritaria.

En esta misma línea, el decreto precisa que las nuevas normas sobre la legitimación para negociar convenios -como las nuevas reglas de representatividad para los grupos de empresas o compañías vinculadas por motivos organizativos- también serán de aplicación exclusivamente para "las comisiones negociadoras que se constituyan a partir de la entrada en vigor del decreto".

En tercer y último lugar, las reglas relativas a los plazos para la denuncia de un convenio colectivo (tres meses antes del término de su vigencia) y al plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y al periodo máximo de negociación (entre 8 y 14 meses como máximo) serán de aplicación a aquellos convenios colectivos cuya vigencia pactada termine a partir de la entrada en vigor de la citada nueva ley.

Otro año para negociar

De esta forma, los convenios que hubieran expirado antes del domingo y que tengan enquistadas sus negociaciones no podrán acogerse a los plazos máximos de negociación que prevé la nueva norma antes de someterse a un arbitraje obligatorio. Dicho esto, para impedir que la negociación de un convenio sea eterna ante la falta de acuerdo de las partes, el decreto da a CEOE y sindicatos un plazo de un año (hasta el 30 de junio de 2012) para que adapten los "procedimientos no judiciales de resolución de conflictos". De manera que podrían cambiar las actuales reglas que fija el decreto si así lo pactan. Además, habrá que estar atento al trámite parlamentario del decreto que ahora se inicia en el Congreso.

Más facilidades para los descuelgues salariales

La reforma laboral decretada por el Gobierno en 2010 ya facilitó las condiciones para que las empresas pudieran no aplicar el régimen salarial previsto en sus convenios colectivos de ámbito superior. Si bien el texto se limitaba a permitir este denominado descuelgue salarial, con el acuerdo de la empresa y los representantes de sus trabajadores, "cuando la situación y perspectivas económicas de la compañía pudieran verse dañadas como consecuencia de la aplicación salarial, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo".

Disminución de ingresos

Los técnicos de Trabajo han concretado algo más esta circunstancia en el decreto-ley de reforma de la negociación colectiva al precisar que la empresa podrá plantear la inaplicación del régimen salarial previsto cuando la compañía tenga "una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo" como consecuencia de tal aplicación retributiva. Se trata de una redacción más específica que facilitará al empresario recurrir a los descuelgues al ampliar las consecuencias negativas previstas de su aplicación. Por otra parte, antes del 31 de diciembre de 2011, la norma aprobada el viernes obliga al Gobierno, "previa consulta y negociación con las organizaciones sindicales y empresariales", a adoptar medidas para mejorar las estadísticas sobre convenios y el conocimiento de la negociación colectiva y, en consecuencia, su funcionamiento. Además Trabajo deberá crear antes del 10 de julio un grupo de trabajo con patronal y sindicatos que mejore la información pública sobre convenios antes de fin de año.

Iniciativa

Propuesta de UGT

El sindicato que lidera Cándido Méndez presentará mañana, miércoles, en el Congreso de los Diputados una iniciativa legislativa popular (ILP) avalada con más de medio millón de firmas de ciudadanos para cambiar la reforma laboral decretada por el Gobierno en 2010. Méndez pidió ayer a la patronal que, al margen de la nueva normativa sobre convenios, "deje de bloquear la negociación colectiva, en espera de una nueva reforma del PP".